

How to cite: Nastenka, M. (2024). Motivational Management as a Basis for Successful Businesses. *World conference on future innovations and sustainable solutions*. Futurity Research Publishing. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14562029>

Motivational Management as a Basis for Successful Businesses

Mariya Nastenko

PhD in Economics, Associate Professor, Vinnytsia National Technical University, 95 Khmelnytskyi Highway, Vinnytsia, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0001-6311-6850>

Accepted: October 24, 2024 | **Published:** November 1, 2024 | **Language:** Ukrainian

Abstract: This article explores the role of motivational management as a foundation for successful enterprise activities. The study investigates the main methods of motivation used in contemporary organizations and their impact on employee performance, satisfaction, and overall organizational success. The research employs a combination of qualitative and quantitative methods, including surveys and case studies, to analyze motivational strategies within enterprises. The results highlight the importance of intrinsic and extrinsic motivation in achieving organizational goals and sustaining high productivity. These findings contribute to a deeper understanding of motivational management in business practices.

Keywords: motivational management, employee motivation, organizational success, intrinsic motivation, extrinsic motivation, business performance, productivity, employee satisfaction, motivation strategies.

Вступ

В умовах високої конкуренції та постійних змін на ринку ефективна мотивація працівників дозволяє забезпечити не лише стабільну роботу компанії, але й її розвиток. Мотиваційний менеджмент охоплює широкий спектр підходів і методів, які допомагають керівникам підвищити продуктивність персоналу, залучити працівників до досягнення організаційних цілей та забезпечити їх лояльність. Успішне застосування мотиваційних стратегій дозволяє



підприємствам зберігати високий рівень ефективності навіть у складних економічних умовах. Правильний підхід до мотивації сприяє не лише покращенню результатів праці, але й зміцненню корпоративної культури, підвищенню задоволення працівників від роботи та створенню здорового психологічного клімату в колективі. Внутрішня мотивація базується на особистих потребах та інтересах працівників, тоді як зовнішня включає матеріальні стимулювання та інші форми зовнішнього впливу. Для кожного підприємства важливо знайти оптимальне поєднання цих методів залежно від специфіки діяльності та потреб персоналу. Загалом, мотиваційний менеджмент є основою для успішної роботи організації, і вивчення ефективних методів мотивації має важливе значення для досягнення високих результатів у будь-якій сфері бізнесу. Значна кількість дослідників вивчає цю тему та висловлює різні погляди щодо неї. Зокрема, Arefieva та ін. (2021) досліджували мотиваційне управління в умовах обмежених ресурсів та впливу навколишнього середовища, з акцентом на його роль у розвитку інновацій у компаніях. Bilousova (2021) вивчала теоретичні основи системи мотивації персоналу на підприємствах соціальної та культурної сфери і туризму. Butenko і Nemashkalo (2021) з'ясували, як мотивація працівників впливає на конкурентоспроможність підприємств, підкреслюючи її важливу роль у поліпшенні організаційної ефективності. Chaban і Chaban (2022) виявили мотивацію працівників апарату управління для підвищення інноваційної діяльності підприємств, запропонувавши стратегії, що покращують інноваційний потенціал через мотивацію. Gavrysh і Gavrysh (2021) акцентували увагу на впливі ефективної мотиваційної системи на підвищення конкурентоспроможності підприємств, зокрема через її вплив на організаційну ефективність. Husarov та ін. (2019) розглянули методи управління, орієнтовані на мотивацію, для економічного розвитку промислових підприємств, зокрема через інтеграцію мотиваційних стратегій у стратегічне управління. Khytrova та ін. (2020) виокремили, що мотивація управлінського персоналу сприяє зростанню підприємств і організацій, зокрема через ефективні мотиваційні системи. Pacheva і Podzihun (2022) підкреслили роль трудової мотивації в сучасному управлінні персоналом, з акцентом на її значення в адаптації до сучасних умов ведення бізнесу. Popadinets та ін. (2021) розробили модель управління мотивацією роботи менеджерів на українських підприємствах, акцентуючи на інноваційних аспектах та їх впливі на бізнес-розвиток. Vo, Tuliao і Chen (2022) дослідили концепцію мотивації в управлінській діяльності, зокрема, як мотиваційні стратегії інтегруються в управлінські процеси для досягнення організаційних цілей. Vannikova і Mykhaulyova (2023) дослідили ефективні стратегії глобального найму персоналу з акцентом на культурну компетентність, проаналізували вплив культурних відмінностей на процес підбору персоналу та визначили ключові підходи до їх урахування.

Результати дослідження

Мотивація персоналу визначає рівень його продуктивності, задоволеності роботою та відданості корпоративним цілям. Саме ефективне управління мотивацією стає основою стабільного розвитку підприємства, підвищення конкурентоспроможності та досягнення стратегічних цілей. Мотиваційний менеджмент є процесом впливу на поведінку працівників задля стимулювання їх до ефективної діяльності, яка спрямована на досягнення цілей організації. Головна мета цього процесу полягає у створенні умов, за яких працівники будуть максимально використовувати свій



потенціал, одночасно задовольняючи свої особисті потреби та інтереси. Цей підхід сприяє збалансуванню інтересів працівників та підприємства, що є основою продуктивної та стійкої діяльності.

Функції мотиваційного менеджменту на підприємстві є багатограними. По-перше, він забезпечує підвищення продуктивності праці, оскільки мотивовані працівники демонструють вищу ефективність та креативність. По-друге, мотивація сприяє формуванню позитивного корпоративного клімату: зростає командний дух, зменшуються конфлікти та плинність кадрів, що дозволяє утримувати стабільний та згуртований колектив. По-третє, добре побудована система мотивації допомагає залучати та утримувати талановитих працівників, які є основним ресурсом підприємства в досягненні його цілей.

Особливістю мотиваційного менеджменту є те, що він базується на розумінні потреб працівників. Згідно з класичними теоріями мотивації, як-от ієрархія потреб Маслоу чи двофакторна теорія Герцберга, люди мають різноманітні потреби, які необхідно враховувати в процесі управління. Наприклад, базові фізіологічні потреби задовольняються через стабільну заробітну плату, тоді як потреба в самореалізації може бути забезпечена можливостями кар'єрного зростання чи професійного розвитку. Кожен працівник має свої пріоритети, тому система мотивації має бути гнучкою та адаптивною. Важливу роль тут відіграють нематеріальні методи стимулювання, а саме: визнання досягнень, гнучкий графік роботи, можливості для самовдосконалення та участь у прийнятті рішень. Такі методи зазвичай не вимагають значних фінансових витрат, але суттєво підвищують лояльність працівників до організації.

У межах мотиваційного менеджменту велике значення має стратегічний підхід до управління персоналом. Це означає, що мотиваційні інструменти мають бути інтегровані в загальну стратегію розвитку підприємства. Наприклад, системи преміювання повинні чітко відповідати досягненню конкретних показників ефективності (KPI). Це дозволяє не лише підвищувати продуктивність, але й орієнтувати працівників на досягнення довгострокових результатів. Крім того, особливістю сучасного мотиваційного менеджменту є використання новітніх технологій. Сучасні програмні інструменти, як-от системи управління ефективністю (Performance Management Systems) або платформи для залучення працівників (Employee Engagement Tools), дозволяють більш точно оцінювати продуктивність, відслідковувати індивідуальні досягнення та оперативно реагувати на зміни в мотиваційних потребах.

Важливим аспектом мотиваційного менеджменту є також корпоративна культура підприємства. Створення позитивного середовища, де працівники відчують підтримку та повагу, сприяє формуванню їхнього почуття приналежності до організації. Наприклад, компанії із сильною корпоративною культурою часто використовують програми визнання досягнень, внутрішні нагороди та спільні заходи для підвищення мотивації колективу. На успішність мотиваційного менеджменту значний вплив має також лідерство на підприємстві. Ефективні керівники здатні надихати своїх підлеглих, демонструючи приклад професіоналізму та відповідальності. Лідер, який вміє слухати, підтримувати та заохочувати своїх працівників, здатен створити атмосферу довіри та взаєморозуміння, що є необхідною умовою для успішної діяльності підприємства.



Загалом, мотиваційний менеджмент є основою успіху будь-якої організації. Він поєднує індивідуальний підхід до працівників, стратегічне планування та використання сучасних технологій для стимулювання продуктивності та задоволеності персоналу. Врахування як матеріальних, так і нематеріальних потреб працівників, розвиток корпоративної культури та ефективне лідерство дозволяють підприємству не лише досягати поставлених цілей, але й створювати стійкі конкурентні переваги на ринку. Таким чином, інвестиції в мотиваційний менеджмент є необхідними для сталого розвитку та успіху організації в сучасних умовах.

Висновки

Дослідження мотиваційного менеджменту підтвердило, що успішна діяльність підприємства залежить від ефективного поєднання внутрішніх і зовнішніх методів мотивації, що забезпечують високий рівень продуктивності та залученості працівників. Важливими факторами є створення здорового психологічного клімату, персоналізація мотиваційних стратегій та активна соціальна відповідальність підприємства. Це дозволяє не лише зберігати лояльність працівників, але й сприяє їхній професійній самореалізації та розвитку, що своєю чергою позитивно впливає на загальний результат компанії.

Література

- Arefieva, O., Poberezhna, Z., Piletska, S., Arefiev, S., & Kwilinski, A. (2021). Motivational management of enterprise innovation development in the context of limited resources and environmental influences. *Business Inform*, 7(522), 247-252. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-247-252>
- Bannikova, K., & Mykhaylyova, K. (2023). Effective global recruitment strategy: Cultural competence. *Review of Economics and Finance*, 21, 592-598. <https://refpress.org/ref-vol21-a61/>
- Bilousova, A. (2021). The theoretical basis of the system of staff motivation at the enterprises of social and cultural service and tourism. *Economics and Region*, 2(81), 2290. [https://doi.org/10.26906/EiR.2021.2\(81\).2290](https://doi.org/10.26906/EiR.2021.2(81).2290)
- Butenko, D., & Nemashkalo, K. (2021). Motivation of employees as a factor of enterprise competitiveness. *Effective Economy*, 2, 85. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.2.85>
- Chaban, G., & Chaban, V. (2022). Motivating employees of the management apparatus to increase the innovative activity of the enterprise. *University Economic Bulletin*, 55, 17-23. <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-55-17-23>
- Gavrysh, O. A., & Gavrysh, I. (2021). Influence of an effective motivation system on increasing the competitiveness of enterprise. *Business Inform*, 7(522), 247-252. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-247-252>



- Husarov, O., Antyptseva, O., Husarov, K., & Yurieva, O. (2019). Economic development of industrial enterprises: Motivation-oriented management methods. *SHS Web of Conferences*, 67. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196706021>
- Khytrova, O. A., Sysoieva, I. M., Dolha, H. V., Peniuk, V. O., & Motuzenko, O. V. (2020). Ensuring the growth of enterprises and organizations through the motivation of managerial staff. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(2). Retrieved from <https://ijeba.com/journal/454/download/Ensuring+the+Growth+of+Enterprises+and+Organizations+through+the+Motivation+of+Managerial+Staff.pdf>
- Pacheva, N. O., & Podzihun, S. M. (2022). The role of labor motivation in personnel management in modern conditions. *Modern Engineering and Innovative Technologies*, 21(2), 5. <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2022-21-02-005>
- Popadinets, I., Andrusiv, U., Galtsova, O., Bahorka, M., & Yurchenko, N. (2021). Management of motivation of managers' work at the enterprises of Ukraine: Innovative aspects. *Production Engineering*. <https://doi.org/10.2478/mspe-2021-0016>
- Rasulov, R. (2024). Optimization of direct supply chains in the restaurant industry: Addressing key challenges through technological innovation. *Economics of Development*, 23(3), 93-103. doi: 110.57111/econ/3.2024.93
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences (Basel)*, 12(2). Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8869198/>